



LAPORAN

KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH KABUPATEN BANGKA TENGAH
TAHUN 2024**



BKPSDMD Kab. Bangka Tengah
Jl. Titian Puspa Utama, Koba, Bangka Tengah



@bkpsdmd.bangka.tengah



+62 811 5831 942

KATA PENGANTAR

Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian tujuan dan sasaran strategis Tahun 2024. Laporan Kinerja ini merupakan tahun ke-3 pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2021-2026. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No.53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Rivi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2021-2026

Laporan Kinerja ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi sebagai alat penilaian kinerja, wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan alat pemacu peningkatan kinerja setiap unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah diukur atas dasar penilaian indikator kinerja utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024.

Secara umum capaian kinerja sasaran telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, meskipun, beberapa indikator belum menunjukkan capaian sesuai target. Pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi sangat ditentukan oleh komitmen, keterlibatan dan dukungan aktif segenap komponen aparatur negara, masyarakat, dunia usaha dan *civil society* sebagai bagian integral dari pembaharuan sistem administrasi negara.

Berdasarkan analisis dan evaluasi obyektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024 ini, diharapkan dapat terjadi optimalisasi peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja seluruh jajaran pejabat dan pelaksana di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah secara keseluruhan dalam mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Koba, Februari 2024

KEPALA BKPSDMD,



RISALDI ADHARI, N. S.Psi., MM
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19720125 200212 1 006

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja BKPSMD Tahun 2024 menyajikan capaian kinerja atas Perjanjian Kinerja BKPSDMD tahun 2024. BKPSDMD pada tahun 2024 memiliki 4 (empat) sasaran strategis dengan total 5 (Lima) indikator kinerja, dan 5 (Lima) target kinerja yang harus dicapai.

Dari hasil pengukuran realisasi terhadap 5 (Lima) target tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Target dengan capaian realiasi di atas 100% sebanyak 3 target;
- 2) Target dengan capaian realiasi tepat 100% sebanyak 1 target; dan
- 3) Target dengan capaian realiasi di bawah 100% sebanyak 1 target:

Rincian realisasi masing-masing target indikator kinerja pada masing-masing Sasaran Strategis yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja BKPSDMD tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tujuan : Meningkatkan Profesionalisme ASN Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %
1.1	Meningkatkan Profesionalisme ASN Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah	Indeks Profesionalisme ASN	60	76,33	127,22%
1.2	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional.	75,47%	75,39%	99,89%
		Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan	78,03%	78,04%	100,01%
1.3	Meningkatnya Kedisiplinan Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN	0,06%	0,00%	0,00%
1.4	Meningkatnya Kinerja	Persentase ASN yang	90,00%	99,00%	110,00%

	dan Kompensasi ASN	berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%			
1.5	Meningkatnya kesesuaian penempatan dengan kompetensi aparatur	Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi	96,00%	96,00%	100,00%

1.6	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik	Nilai Akuntabilitas Kinerja	80,00	73,00	
-----	--	-----------------------------	-------	-------	--

Keterangan :

* : Realisasi menggunakan hasil pengukuran tahun 2024.

Kinerja keuangan BKPSDMD tahun 2024 menunjukkan realisasi sebesar **Rp. 10.184.160.347,-** atau **92,08%** dari total pagu anggaran sebesar Rp. **9.377.463.046,-** .

Capaian kinerja BKPSDMD diharapkan dapat terus meningkat dari tahun ke tahun. Untuk itu, diperlukan upaya bersama untuk dapat mewujudkan harapan tersebut.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....i

IKHTISAR EKSEKUTIF ii

DAFTAR ISI iv

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Tugas,Fungsi dan Struktur Organisasi..... 2

1.3 Isu Strategis Perangkat Daerah 5

1.4 Landasan Hukum 6

1.5 Sistematika Laporan..... 7

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis 8

2.2 Tujuan dan Sasaran..... 10

2.3 Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2024 15

2.4 Perjanjian Kinerja 2024..... 16

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

III.1 Capaian Kinerja Organisasi 24

III.2 Realisasi Anggaran 44

III.3 Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya 47

BAB IV : PENUTUP

Penutup 47

LAMPIRAN 48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Perangkat Daerah sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan perangkat daerah, capaian tujuan dan sasaran perangkat daerah yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Propinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah (LKJIP). Penyusunan LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2024 yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran terkait pencapaian kinerja tujuan dan sasaran perangkat daerah yang telah ditetapkan dan diperjanjikan pada perjanjian kinerja perangkat daerah.

B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 87 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah yang menjadi kewenangan Daerah serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah mempunyai fungsi;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan;
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pelaksanaan fasilitas forum koordinasi pimpinan Daerah;
4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pelaksanaan administrasi badan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana diuraikan diatas, disusunlah tugas, fungsi dan struktur organisasi yaitu Kepala OPD sebagai pimpinan, yang dibantu oleh Sekretaris, Kepala Bidang, Kasubbag dan Kelompok Jabatan fungsional dan Pelaksana. Berikut bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah.

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah 1 Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2022 yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran terkait pencapaian kinerja

tujuan dan sasaran perangkat daerah yang telah ditetapkan dan diperjanjikan pada perjanjian kinerja perangkat daerah.

A. Struktur Organisasi dan Tata Kerja

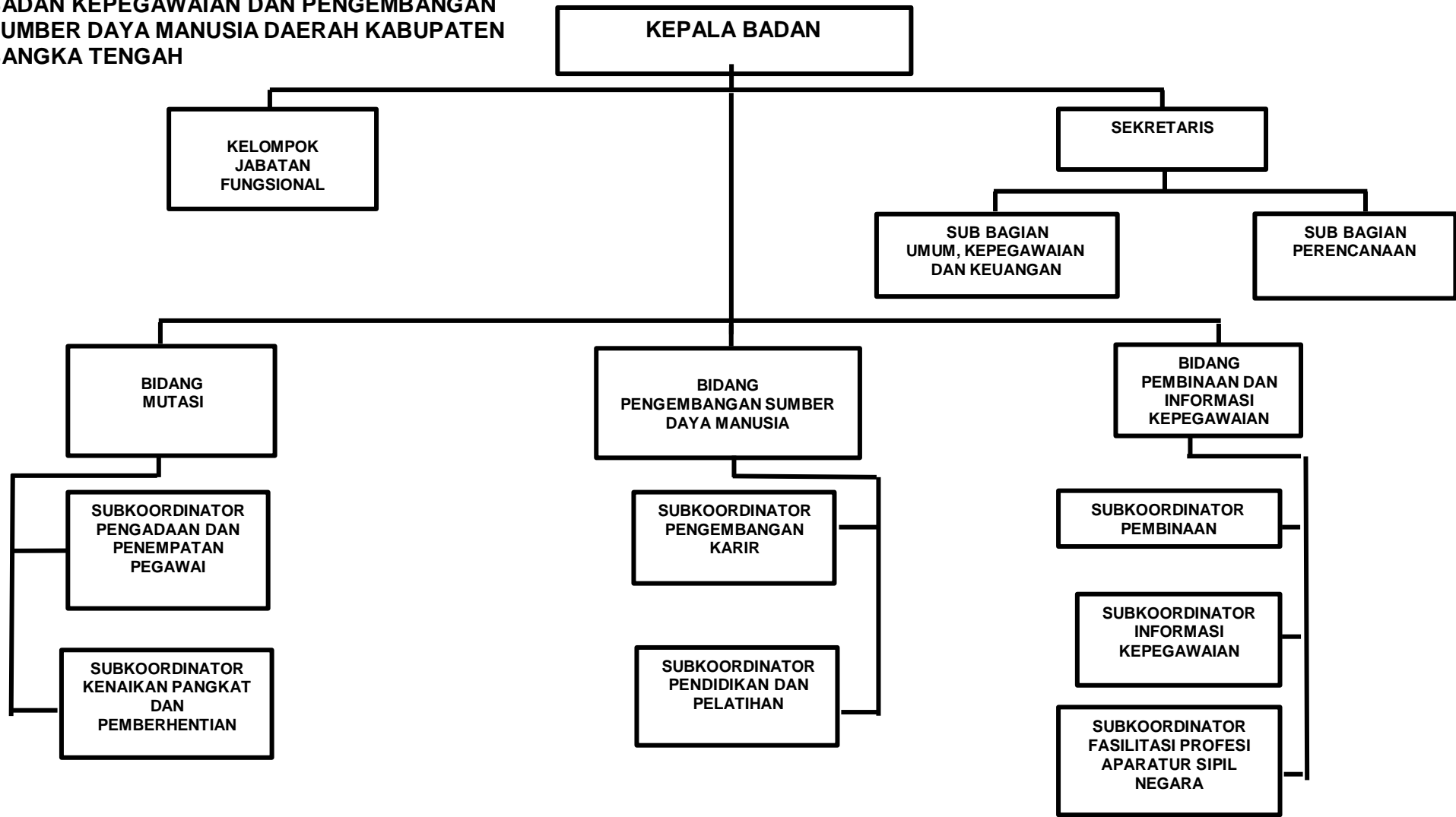
Berdasarkan Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 74 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bangka Tengah mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah serta merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di Bidang Kepegawaian.

Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah mempunyai fungsi;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan;
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pelaksanaan fasilitas forum koordinasi pimpinan Daerah;
4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pelaksanaan administrasi badan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana diuraikan diatas, disusunlah struktur organisasi dan tatakerja yaitu Kepala OPD sebagai pimpinan, yang dibantu oleh Sekretaris, Kepala Bidang, Sub Koordinator dan Kasubbag. Berikut bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah.

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN
BANGKA TENGAH**



GAMBAR II.1

C. Isu Strategis Perangkat Daerah

Isu Strategis Perangkat Adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan perangkat daerah karena dampaknya yang signifikan bagi perangkat daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan perangkat di masa yang akan datang dalam rangka menunjang pembangunan daerah.

Isu strategis perangkat daerah yang akan ditangani pada kurun waktu 5 (lima) tahun sebagaimana tertuang pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah periode 2021-2026 sebagai berikut;

- a. Kurangnya sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sesuai dengan kompetensi.
- b. Kurangnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara yang mampu mengisi formasi jabatan yang ada.
- c. Pendistribusian ASN yang belum tepat sasaran dikarenakan persyaratan kurang memenuhi untuk menduduki jabatan dan posisi tersebut.
- d. Belum Optimalnya disiplin pegawai pada masing-masing OPD.
- e. Masih rendahnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.
- f. Belum Maksimalnya nilai akuntabilitas kinerja OPD.
- g. Belum terpenuhinya secara maksimal hak dan kewajiban Aparatur Sipil Negara.
- h. Keterbatasan sarana dan prasarana dalam upaya peningkatan pelayanan yang lebih baik terhadap aparatur.

Perumusan Isu strategis pada tahun 2024 mengacu pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah periode 2021-2026, Arah Kebijakan Pemerintah Daerah, dan Hasil Evaluasi Capaian Kinerja tahun sebelumnya. Isu Strategis yang ditangani pada tahun 2024 sebagai berikut;

1. Meningkatkan kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia aparatur yang profesional dan memiliki semangat inovasi, kreatif dan berdaya guna.
2. Peningkatan etos kerja dan kompetensi sumber daya aparatur dalam pengelolaan kinerja pegawai, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian serta penilaian kinerja.

3. Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana seiring dengan bertambahnya jumlah pegawai dan beban kerja yang tinggi
4. Kedisiplinan dan profesionalitas capaian kinerja ASN belum berjalan dengan baik dengan melihat Masih adanya kasus pelanggaran disiplin dan kode etik

D. Landasan Hukum

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut:

- 1 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3 Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Tengah Nomor 9 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2021-2026;
- 4 Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Tengah Nomor 21 Tahun 2019 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022 sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Tengah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022;
- 5 Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 19 Tahun 2019 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
- 6 Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 33 Tahun 2019 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2022;

6.1 Sistematika Penulisan

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2024 adalah;

BAB I	PENDAHULUAN
	Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika.
BAB II	PERENCANAAN KINERJA
	Meliputi Perencanaan Strategis sebelum dan setelah reviu
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA
	Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan
BAB IV	PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Daerah yang bersangkutan, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2021 sampai dengan Tahun 2026 ditetapkan dengan Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 19 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban Kepala Daerah terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah dibuat pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2021-2026.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah telah melalui tahapan - tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPJMD Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2021-2026 dengan melibatkan stakeholders pada saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPJMD, Forum Perangkat Daerah, sehingga Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah merupakan hasil kesepakatan bersama antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah dan stakeholder.

Selanjutnya, Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah yang merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun. Didalam Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.

1. Visi

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Visi tersebut mengandung makna bahwa Kabupaten Bangka Tengah dengan potensi, keragaman dan kompleksitas

Visi Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2021-2026 adalah; “Mewujudkan Kabupaten Bangka Tengah Yang Semakin Unggul”

2. Misi

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2021-2026 tersebut diatas dilaksanakan Misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas berlandaskan iman dan taqwa
2. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Kerakyatan yang Unggul dan Berkelanjutan melalui Penguasaan dan Pengembangan IPTEK
3. Meningkatkan sarana dan prasarana publik yang unggul dan merata
4. Mewujudkan lingkungan yang unggul serta berkelanjutan
5. Meningkatkan pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan yang unggul

Perumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mengacu pada Misi ke-5, yaitu : “Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan yang unggul”

3. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Istansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2021-2026 sebanyak 1 tujuan dan 4 sasaran strategis.

Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan, sasaran berikut indikator dan target Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah.

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Bangka Tengah

No	TUJUAN	SASARAN		INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN					
					2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10
	Meningkatkan Profesionalisme ASN Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah			Indeks Profesionalisme ASN	N/A	50,00	55,00	60,00	65,00	70,00
		1.1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional.	73,99	71,95	75,37	75,47	75,57	76,84
				Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan	75,34	76,23	77,13	78,03	79,02	79,02
		1.2	Meningkatnya Kedisiplinan Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN	0,10	0,10	0,006	0,06	0,03	0,03
		1.3	Meningkatnya Kinerja dan Kompensasi ASN	Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%	85,00	87,50	90,00	92,00	95,00	97,00
		1.4	Meningkatnya kesesuaian penempatan dengan kompetensi aparatur	Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi	90,00	92,00	94,00	96,00	98,00	99,00

Sumber : Renstra BKPSDMD periode 2021-2026

a. Indikator Kinerja Utama

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah.

Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah

No.	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN		
				ALASAN	FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah	Indeks Profesionalisme ASN	%	Berdasarkan UU NO. 25 TAHUN 2009 TENTANG PELAYANAN PUBLIK, diamanatkan setiap penyelenggara pelayanan publik untuk mengikutsertakan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dan juga Demi mendukung sasaran RPJMD Bupati Kabupaten Bangka Tengah tahun 2021-2026 yaitu meningkatnya kualitas pelayanan publik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sebagai salah satu unit pelayanan publik diamanatkan untuk mengukur Indeks Profesionalisme ASN.	<p>Berdasarkan PermenPANRB Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan dan Peraturan BKN RI Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Indeks Profesionalisme ASN diukur dengan rumus :</p> <p>Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:</p> <p>Keterangan:</p> <p>IP = Indeks Profesionalisme IP! = Indeks Profesionalisme ke-i IP1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi IP2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi IP3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja IP4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin</p> <p> $W1j * R1j_c$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j $W2k * R2k$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k $W3l * R3l$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l $W4m * R4m$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m </p>	

1.1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional.	%		Jumlah Pegawai yang memiliki sertifikat penigkatan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional (akumulasi) ----- x 100 % Jumlah Pegawai Kabupaten Bangka Tengah	
		Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan	%		Jumlah Pegawai yang difasilitasi tugas belajarnya ----- x 100 % Jumlah Pegawai yang mengajukan tugas belajar	
1.2	Meningkatnya Kedisiplinan Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN			Jumlah kasus Pelanggaran Disiplin ASN ----- x 100 % Jumlah Pegawai Kabupaten Bangka Tengah	
1.3	Meningkatnya Kinerja dan Kompensasi ASN	Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%			Jumlah pegawai yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100% ----- x 100 % Jumlah Seluruh Pegawai Kabupaten Bangka Tengah/Jumlah Pegawai yang menerima kompensasi yang berkinerja baik	
1.4	Meningkatnya kesesuaian penempatan dengan kompetensi aparatur	Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi			Jumlah pegawai yang penempatannya sesuai kompetensi ----- 100 % Jumlah Seluruh Pegawai Kabupaten Bangka Tengah	

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKSPDMD Tahun 2022

B. Rencana Kinerja Tahunan

Rencana kinerja tahunan (RKT) merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan akan dilaksanakan oleh perangkat daerah melalui berbagai kegiatan tahunan. Rencana Kinerja Tahun 2024 termuat di dalam dokumen Renja Perangkat Daerah Tahun 2024. Berikut Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024.

Tabel 2.3
Rencana Kinerja Tahun 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Bangka Tengah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi: - Kompetensi teknis - Kompetensi Manajerial dan Fungsional	%	75,47
			persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan	%	78,03
		Meningkatnya Kedisiplinan Aparatur	persentase Penurunan Pelanggaran Disiplin Pegawai	%	0,006
		Meningkatnya Kinerja dan Kompensasi ASN	persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%	%	90,00
		Meningkatnya kesesuaian penempatan dengan kompetensi aparatur	persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi	%	96,00
		Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik	Nilai Akuntabilitas Kinerja	Nilai	80

Sumber : Rencana Kerja BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah tahun 2024

C. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencanaan kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2024 mengacu pada dokumen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2021-2026, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2024, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2024, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024. Pada tanggal 02 Januari 2024 ditetapkan Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1	tingkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	sentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional.	%	75,47
		sentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan	%	78,03
	tingkatnya Kedisiplinan	Persentase kasus pelanggaran	%	0,006

	Aparatur	disiplin ASN		
	tingkatnya Kinerja dan Kompensasi ASN	sentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%	%	90,00
	tingkatnya kesesuaian penempatan dengan kompetensi aparatur	Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi	%	96,00
	tingkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik	Nilai Akuntabilitas Kinerja	Nilai	80

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPSDMD Tahun 2024

Dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dilaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah ditetapkan. Berikut rincian program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

Tabel 2.5

Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2024

NO.	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	2	3	4	5
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Nilai SAKIP OPD	BB	7.797.331.900
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	10 Dokumen	20.000.000
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kinerja laporan keuangan yang sesuai dengan SAP	12 Bulan	6.695.882.600
1.3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase cakupan pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	2 Laporan	10.000.000

1.4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase cakupan pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	25.000.000
1.5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase cakupan pelayanan administrasi umum	100%	228.000.000
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase cakupan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	624.019.300
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase cakupan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	194.430.000
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien	100%	1.639.052.000
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN yang diterima sesuai dengan kualifikasi pendidikan kebutuhan kepegawaian	90%	501.000.000
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase aparatur yang memenuhi syarat jabatan dan kepangkatan	90%	259.960.000
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan	55 %	504.990.000
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN	65%	373.102.000
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pengembangan kompetensi ASN Kabupaten Bangka Tengah	100 %	649.999.900
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase peserta pendidikan dan pelatihan	100%	29.479.900

		pengembangan kompetensi teknis yang memiliki sertifikat kelulusan		
3.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase peserta pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi majerial dan fungsional yang memiliki sertifikat kelulusan	100%	620.520.000
	JUMLAH			10.086.383.800

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah Tahun 2024

Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut:

1. Terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
2. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran);
3. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Pada tanggal 14 Oktober 2024 dilaksanakan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dikarenakan Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran) dengan uraian target kinerja sebagai berikut:

Tabel 2.6

Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional.	%	75,47
		Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan	%	78,03

2.	Meningkatnya Kedisiplinan Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN	%	0,06
3.	Meningkatnya Kinerja dan Kompensasi ASN	Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%	%	90,00
4.	Meningkatnya kesesuaian penempatan dengan kompetensi aparatur	Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi	%	96,00
5.	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik	Nilai SAKIP	%	80

Sumber : Perubahan Perjanjian Kinerja BKPSDMD Tahun 2024

Dengan rincian program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.7

Perubahan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2024

NO.	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	2	3	4	5
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Nilai SAKIP OPD	BB	8.161.315.047
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	10 Dokumen	15.000.000
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kinerja laporan keuangan yang sesuai dengan SAP	12 Bulan	7.083.628.747
1.3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase cakupan pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah		5.000.000
1.4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase cakupan pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	15.000.000
1.5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase cakupan pelayanan administrasi umum	100%	223.980.000
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase cakupan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	631.704.300

1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase cakupan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	187.002.000
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN	Persentase pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien	100%	1.447.845.500
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN yang diterima sesuai dengan kualifikasi pendidikan kebutuhan kepegawaian	90%	401.198.000
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase aparatur yang memenuhi syarat jabatan dan kepangkatan	90%	180.087.500
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan	55 %	397.240.000
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN	65%	469.320.000
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pengembangan kompetensi ASN Kabupaten Bangka Tengah	100 %	574.999.800
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase peserta pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi teknis yang memiliki sertifikat kelulusan	100%	29.479.900
3.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase peserta pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional yang memiliki sertifikat	100%	545.519.900

		kelulusan		
	JUMLAH			10.184.160.347

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah Tahun 2024 (setelah perubahan)

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2021-2026 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja tujuan/sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja tujuan/sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian tujuan/sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja tujuan/sasaran.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja, sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kategori Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik	Hijau Tua
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5.	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

(Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017)

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2021-2026. maupun Rencana Kerja Tahun 2024. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2024 dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

A. Capaian Kinerja Organisasi

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja

pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU adalah merupakan

ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah tahun 2024 menunjukan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2024

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah	Indeks Profesionalisme ASN	60	76,33	127,22	Sangat Tinggi	
1.1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional.	75,47	75,39	99,89	Sangat Tinggi	Bidang PSDM
		Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan	78,03	78,04	100,01	Sangat Tinggi	Bidang PSDM
1.2	Meningkatnya Kedisiplinan Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN	0,06	0.00	0.00	Sangat Rendah	Bidang INKA
1.3	Meningkatnya Kinerja dan	Persentase ASN	90,00	99,00	110.00	Sangat	Bidang

	Kompensasi ASN	yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%				Tinggi	INKA
1.4	Meningkatnya kesesuaian penempatan dengan kompetensi aparatur	Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi	96,00	96,00	100	Sangat Tinggi	Bidang Mutasi
1.5	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik	Nilai akuntabilitas Kinerja	Nilai	80	73	-	Bidang Sekretariat

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah memiliki indikator Indeks Profesionalisme ASN dimana Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya yang bersumber dari data di SIMPEG.

Berdasarkan tabel di atas memberikan informasi bahwa pada Tahun 2024 Indeks Profesionalisme ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah telah memberikan Meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan Teknis kepada Pegawai dengan maksimal ini dapat dilihat dari hasil Diklat Pengembangan Kompetensi ASN menunjukan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah hasil realisasi bernilai 76,33. Dari Hasil ini dapat menggambarkan bahwa kinerja yang dilakukan pada kategori **A** atau tergolong **“Sangat Tinggi”**, hasil ini mengatakan sudah ada peningkatan pegawai yang mengikuti kegiatan Pendidikan dan Pelatihan baik yang diakomodir Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah maupun di OPD masing- masing.

Perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya atau tahun 2022, 2023 diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Perbandingan Capaian Kinerja

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun	Target	Realisasi	Capaian %	Target Akhir RPJMD Tahun 2026`	Capaian s.d 2024 terhadap 2026(%)
1	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional.	%	2022	71,95	69,90	97,15	76,84	-
			2023	75,37	78,50	104,15	76,84	-
			2024	75,47	75,39	99,89	76,84	76,92
2	Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan	%	2022	76,23	75,00	98,83	79,02	-
			2023	77,13	77,00	99,83	79,02	-
			2024	78,03	78,04	100,01	79,02	79,01
3	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN	%	2022	0,10	0,03	30,00	0,03	-
			2023	0,06	0,06	100	0,03	-
			2024	0,06	0,00	0,00	0,03	00,00
4	Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%	%	2022	87,50	99,00	113,14	97,00	-
			2023	89,00	100	102,04	97,00	-
			2024	90,00	99,00	110,00	97,00	88,18
5	Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi	%	2022	92,00	92,00	100,00	99,00	-
			2023	94,00	93,00	98,94	99,00	-
			2024	96,00	96,00	100,00	99,00	99,00
			2023	80	72,59	90,73	80	-
			2024	80	73,00	91,25	80	87,67

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat pada Tahun 2024 indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah mengalami peningkatan, pada Tahun 2024 capaiannya sebesar 127,22% Pencapaiannya kinerja ini didukung oleh peran serta peningkatan kapasitas dari Sumber daya manusianya serta tersedianya sarana dan prasarana yang didukung oleh Anggaran Belanja Pendapatan Daerah.

Pada Tahun 2022 hingga Tahun 2024 realisasi Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional tahun 2022 – 2023 menurun dari target utk tahun 2024 mencapai target yang ditentukan , Begitupun jika dibandingkan dengan target RPJMD. realisasi Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional sebesar 75,39 % dari target 75,47 % dengan capaian kinerja sebesar 99,89 % dengan kategori sangat tinggi. Bila dibandingkan dengan target RPJMD Tahun 2026, capaian indikator sudah mencapai 100%

Pada Tahun 2022 hingga Tahun 2024 realisasi Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan tahun 2022-2023 menurun dari target utk tahun 2024 mencapai target yang ditentukan, Begitupun jika dibandingkan dengan target RPJMD. Realisasi Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang Pendidikan sebesar 78,04 % dari target 78,03 % dengan capaian kinerja sebesar 99,83 dengan kategori sangat tinggi. Bila dibandingkan dengan target RPJMD Tahun 2026, capaian indikator sudah mencapai 100%

Pada Tahun 2022 hingga Tahun 2024 realisasi Presentase kasus pelanggaran disiplin ASN tahun 2022 – 2024 menurun dari target utk tahun 2024 mencapai target yang ditentukan , Begitupun jika dibandingkan dengan target RPJMD Realisasi Presentase kasus pelanggaran disiplin ASN sebesar 0,00 % dari target 0,06,% dengan capaian kinerja sebesar 0,00 % dengan kategori sangat rendah. Bila dibandingkan dengan target RPJMD Tahun 2026, capaian indikator tidak mencapai 100%

Pada Tahun 2022 hingga Tahun 2024 realisasi Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100% tahun 2022– 2023 Menurun dari target utk tahun 2024 mencapai target yang ditentukan , Begitupun jika dibandingkan dengan target RPJMD Realisasi Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100% sebesar 99,00 % dari target 90,00 % dengan capaian kinerja sebesar 100% dengan kategori sangat tinggi. Bila dibandingkan dengan target RPJMD Tahun 2026, capaian indikator tidak mencapai 100%

Pada Tahun 2022 hingga Tahun 2024 Realisasi Persentase aparatur yang

penempatannya sesuai kompetensi tahun 2022 – 2023 meningkat dari target utk tahun 2024 mencapai target yang ditentukan , Begitupun jika dibandingkan dengan target RPJMD Realisasi Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi sebesar 96,00 % dari target 96,00 % dengan capaian kinerja sebesar 100% dengan kategori sangat tinggi. Bila dibandingkan dengan target RPJMD Tahun 2026, capaian indikator tidak mencapai 100%

Pada Tahun 2022 hingga Tahun 2024 Nilai Akuntabilitas Kinerja tahun 2022 – 2023 menurun dari target utk tahun 2024 mencapai belum ada penilaian, Begitupun jika dibandingkan dengan target RPJMD.

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat pada dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah periode 2021-2026 diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tingkat Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2023	Target Akhir 2024	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	$6=4/5*100$
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah	Indeks Profesionalisme ASN	69,79	60,00	116,32
1.1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional.	78,50	75,47	104,01
		Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan	77,00	78,03	98,67
1.2	Meningkatnya Kedisiplinan Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN	0,06	0.06	100

1.3	Meningkatnya Kinerja dan Kompensasi ASN	Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%	100,00	90,00	111,11
1.4	Meningkatnya kesesuaian penempatan dengan kompetensi aparatur	Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi.	93,00	96,00	96,88
1.5	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik	Nilai Akuntabilitas Kinerja	72,59	80	90,73

Pada Tahun 2024 realisasi kinerja sudah mencapai target yang ditetapkan, hingga target Tahun 2024. Dengan demikian tidak mengurangi semangat Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standart nasional diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.5

Perbandingan Capaian dengan Standar

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Standar Kabupaten Lain	% Capaian
1	2	3	4	5	6=4/5*100
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah	Indeks Profesionalisme ASN	76,33		
1.2	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional.	75,39		
		Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan	78,04		
1.2	Meningkatnya Kedisiplinan Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN	0.00		
1.3	Meningkatnya Kinerja dan Kompensasi ASN	Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat	99,00		

		kompensasi kinerja 100%			
1.4	Meningkatnya kesesuaian penempatan dengan kompetensi aparatur	Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi	96,00		
1.5	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik	Nilai Akuntabilitas Kinerja	73,00		

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah melakukan perbandingan Capaian indikator kinerja dengan Kabupaten Bangka Selatan yang memiliki Indikator kinerja yang sama. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah memiliki target IP ASN sebesar 60 % dengan capaian pada Tahun 2024 sebesar 127,22 %,

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.6
Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Analisis Keberhasilan/Kegagalan	Solusi yang dilakukan
1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi : - Kompetensi teknis - Kompetensi manajerial dan fungsional.	75,47	75,39	99,89	Faktor pendukung : 1 Setiap indikator sasaran berhasil dicapai sesuai dengan jadwal dan KAK yang telah disusun sebelumnya kemudian. 2 Adanya koordinasi dan komunikasi yang baik terkait informasi penyelenggaraan diklat kepemimpinan II dan III 3 Penyelenggaraan Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja. 4 Adanya fasilitasi yang dilakukan BKPSDMD Kabupaten Bangka	1. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi ASN melalui metode pembelajaran online dan blended learning 2. Mensosialisasikan/ menyampaikan informasi ke OPD yang menyelenggarakan Bimbingan teknis/sosialisasi, agar dapat dikeluarkan sertifikat untuk pesertanya. 3.Mengupayakan mengirim peserta pelatihan ke lembaga pelatihan tanpa biaya kontribusi guna mengurangi anggaran (efisiensi anggaran)

						<p>Tengah maupun OPD lain terkait penyelenggaraan Bimtek/Workshop /Sosialisasi.</p> <p>Faktor Penghambat :</p> <p>1 Adanya lembaga/instansi penyelenggara pelatihan mengurangi kegiatan2 pengembangan kompetensi untuk ASN</p> <p>2 Adanya OPD yang menyelenggarakan Bimbingan teknis/Sosialisasi tanpa ada mengeluarkan Sertifikat untuk peserta, sehingga tanpa ada Sertifikat, capaian kinerja Pengembangan kompetensi ASN tidak dapat dihitung.</p>	
		Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan	78,03	78,04	100,01	<p>Faktor Pendukung :</p> <p>1 Support pimpinan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Pendidikan yang lebih tinggi.</p> <p>2 Melakukan Sosialisasi yang bekerjasama dengan pihak perguruan tinggi dengan metode seminar/pelatihan</p> <p>Faktor Penghambat</p> <p>1 Kurangnya minat pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan, dengan alasan keluarga, umur yang sudah tidak ingin lagi berpikir berat dan biaya pendidikan yang dikeluarkan sangat besar</p>	<p>1. Melakukan kerjasama dengan pihak perguruan tinggi yang memiliki program studi/jurusan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh instansi.</p> <p>2. Melakukan kerjasam degan perguruan tinggi yang memiliki program belajar sistem Blendad learning</p>

1.2	Meningkatnya Kedisiplinan Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN	0,06	0.00	0,00	<p>Faktor Pendukung</p> <p>1 Adanya kontrol pengawasan dan pengambilan Langkah - langkah yang tepat.</p> <p>2 Bawahan diajari mentaati peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan dan tunduk pada otoritas yang dijalankan secara wajar terhadap dirinya</p> <p>3 Diadakan pendidikan disiplin yang diberikan contoh oleh pimpinan, pendidikan secara visual ini akan menghilangkan keraguan serta mempertebal keyakinan untuk mengikuti pimpinan dalam segala kesatuan.</p> <p>4 Menjelaskan uraian atau ruang lingkup pekerjaan yang mudah diikuti</p> <p>Faktor Penghambat:</p> <p>1 Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang</p> <p>2 Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil</p>	<p>1. Melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 94 tahun 2021 tentang Peraturan disiplin, PP No. 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, PP No.45 Tahun 1990 sebagai pengganti PP No.10 tahun 1983 tentang Izin perkawinan dan perceraian PNS.</p> <p>2. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya.dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.</p> <p>3.Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan.</p> <p>4.Setidaknya setiap PNS instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi PNS</p>
-----	------------------------------------	---	------	------	------	--	---

1.3	Meningkatnya Kinerja dan Kompensasi ASN	Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%	90,00	99,00	110,00	<p>Faktor Pendukung :</p> <p>Penggunaan Aplikasi Siketawai untuk penilaian kinerja pegawai dan sosialisasi kinerja kepada pegawai</p> <p>Faktor Penghambat:</p> <p>Masih ada pegawai belum mengerti tentang kinerja dan masih ada pegawai yang kurang paham teknologi sehingga terhambat ketika menggunakan aplikasi</p>	<p>a. Mengembangkan aplikasi penilaian kinerja sehingga lebih mudah digunakan.</p> <p>b. Memberikan sosialisasi kepada pegawai tentang pentingnya penilaian kinerja pegawai.</p>
1.4	Meningkatnya kesesuaian penempatan dengan kompetensi aparatur	Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi	96,00	96,00	100,00	<p>Faktor Pendukung :</p> <p>1 Adanya dukungan komitmen yang tinggi dari pimpinan.</p> <p>2 Adanya tim baperjakat dalam menentukan rotasi dan mutase</p> <p>3 Adanya aturan yang jelas.</p> <p>Faktor Penghambat :</p> <p>1 belum adanya aturan terkait manajemen pengembangan karir.</p> <p>2 belum adanya sistem manajemen talenta dalam mendukung penempatan pegawai baik untuk mutasi dan promosi.</p> <p>3 belum sinkronnya database kepegawaian.</p> <p>4 kurangnya anggaran yang kurang terkait pengembangan manajemen kepegawaian.</p>	<p>1. Membangun sistem pola karir yg jelas,</p> <p>2. Membangun sistem manajemen talenta</p> <p>3. Meningkatkan kualitas SDM</p> <p>4. Meningkatkan kualitas data base kepegawaian,</p>

1.5	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik	Nilai Akuntabilitas Kinerja	80	73	91,25	Analisis keberhasilan Nilai Akuntabilitas Kinerja sesuai tupoksinya karena maksimalnya koordinasi antar Bidang terkait bersifat sesuai dengan tupoksinya.	Untuk dapat ditingkatkan dan dikembangkan.
-----	--	-----------------------------	----	----	-------	---	--

Sasaran 1 : Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya ASN, memiliki 2 (dua) indikator sasaran yaitu sebagai berikut :

- Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi:**
 - **Kompetensi teknis**
 - **Kompetensi Manajerial dan Fungsional**

di tahun 2024, target indikator sasaran ini sebesar 75,47% dan realisasi sebesar 75,39 % dengan capaian 99,89%

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis, majerial dan fungsional adalah **Jumlah Pegawai yang memiliki sertifikat penigkatan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional (akumulasi)/Jumlah Pegawai Kabupaten Bangka Tengah x 100%**

Faktor-faktor pendorong keberhasilan capaian kinerja tersebut adalah :

- Setiap indikator sasaran berhasil dicapai sesuai dengan jadwal dan KAK yang telah disusun sebelumnya kemudian.
- Adanya koordinasi dan komunikasi yang baik terkait informasi penyelenggaraan diklat kepemimpinan II dan III,
- Penyelenggaran Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK),
- Adanya fasilitasi yang dilakukan BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah maupun OPD lain terkait penyelenggaraan Pelatihan/Bimtek/Workshop/ Sosialisasi.

Faktor-faktor yang menjadi penghambat capaian kinerja tersebut adalah :

- Ada beberapa lembaga/instansi penyelenggara pelatihan mengurangi kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi untuk ASN.
- Adanya OPD yang menyelenggarakan Bimbingan Teknis/Sosialisasi tanpa **ada mengeluarkan Sertifikat** untuk peserta, sehingga tanpa ada Sertifikat, capaian kinerja Pengembangan kompetensi ASN tidak dapat dihitung.

Upaya-upaya untuk meningkatkan capaian kinerja ditahun mendatang sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi ASN melalui metode pembelajaran online dan blended learning.
2. Mensosialisasikan/ menyampaikan informasi ke OPD yang menyelenggarakan Bimbingan teknis/sosialisasi, agar dapat dikeluarkan sertifikat untuk pesertanya.
3. Mengupayakan mengirim peserta pelatihan ke lembaga pelatihan tanpa biaya kontribusi guna mengurangi anggaran (efisiensi anggaran)

2. Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan.

di tahun 2024, target indikator sasaran ini sebesar 78,03 % dan realisasi sebesar 78,04 % dengan capaian 100,01 %

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang pendidikan adalah **Jumlah Pegawai yang difasilitasi tugas belajarnya /Jumlah Pegawai yang mengajukan tugas belajar x 100%**

Faktor-faktor pendorong keberhasilan capaian kinerja tersebut adalah :

1. Support pimpinan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Melakukan Sosialisasi yang bekerjasama dengan pihak perguruan tinggi dengan metode seminar/pelatihan.

Faktor-faktor yang menjadi penghambat capaian kinerja tersebut adalah :

1. Kurangnya minat pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan, dengan alasan keluarga, umur yang sudah tidak ingin lagi berpikir berat dan biaya pendidikan yang dikeluarkan sangat besar.

Upaya-upaya untuk meningkatkan capaian kinerja ditahun mendatang sebagai berikut :

1. Melakukan kerjasama dengan pihak perguruan tinggi yang memiliki program studi/jurusan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh instansi.
2. Melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi yang memiliki program belajar sistem Blended learning.

37

Sasaran 2 : Meningkatnya kedisiplinan Aparatur, memiliki 1 (satu) indikator sasaran yaitu sebagai berikut :

1. Persentase Kasus Pelanggaran Disiplin ASN.

Pada tahun 2024, target indikator sasaran ini sebesar 0,06% dengan realisasi

sebesar 0,00% capaian 0,00 % rumus :

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung Persentase Kasus Pelanggaran Disiplin ASN adalah **Jumlah kasus Pelanggaran Disiplin ASN / Jumlah Pegawai Kabupaten Bangka Tengah X 100%.**

Dengan pembinaan yang telah dilakukan terhadap pegawai pada saat Apel pagi pada Perangkat Daerah dengan melibatkan Bupati, Wakil Bupati dan Sekretaris Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah, pada pencapaian kinerja juga sudah dilakukan Pembinaan terkait dengan kinerja pegawai dengan cara melakukan pendampingan terhadap pembuatan sasaran kinerja pegawai, dan juga sudah dilakukan Sosialisasi Sistem Presensi Elektronik Selawang Segantang bagi seluruh UPTD Dinas Pendidikan dan juga Sosialisasi terkait dengan Sasaran Kinerja Pegawai. pembinaan lain yang telah dilakukan berupa pemantauan dan evaluasi terhadap kehadiran pegawai yang mana data tersebut dilihat dari data kehadiran pegawai yang terdapat pada Aplikasi SIPELAWAN dan turun langsung bersama TIM ke Perangkat Daerah terkait yang apabila terdapat penurunan tingkat Disiplin pegawai terutama pada kehadiran pegawai kemudian dilakukan evaluasi terhadap Perangkat Daerah tersebut supaya mereka melakukan pembinaan terhadap pegawai yang mengalami masalah pada kedisiplinannya agar diketahui juga apa yang menyebabkan terjadinya penurunan kedisiplinan pada pegawai tersebut, Hasil yang ingin dicapai pada kegiatan tersebut yaitu presentase penurunan pelanggaran disiplin pegawai baik yang berada di Perangkat Daerah, kecamatan, Puskesmas dan Kelurahan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

Dan pada tahun 2024 untuk tingkat pelanggaran disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah mengalami banyak penurunan yang mana selama tahun 2024 tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah terkait dengan Disiplin Pegawai Negeri.

Faktor-faktor pendorong keberhasilan capaian kinerja tersebut adalah :

1. Adanya kontrol pengawasan dan pengambilan Langkah - langkah yang tepat
2. Bawahan diajari mentaati peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan dan tunduk pada otoritas yang dijalankan secara wajar terhadap dirinya.
3. Diadakan pendidikan disiplin yang diberikan contoh oleh pimpinan, pendidikan secara visual ini akan menghilangkan keraguan serta mempertebal keyakinan untuk mengikuti pimpinan dalam segala kesatuan.
4. Menjelaskan uraian atau ruang lingkup pekerjaan yang mudah diikuti.

Faktor-faktor yang menjadi penghambat capaian kinerja tersebut adalah :

1. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang
2. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

Upaya-upaya untuk meningkatkan capaian kinerja ditahun mendatang sebagai berikut :

1. melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 94 tahun 2021 tentang Peraturan disiplin, PP No. 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, PP No.45 Tahun 1990 sebagai pengganti PP No.10 tahun 1983 tentang Izin perkawinan dan perceraian PNS.
2. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya.dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.
3. Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan.
4. Setidaknya setiap PNS instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi PNS

Sasaran 3 : Meningkatnya Kinerja dan Kompensasi ASN, memiliki 1 (satu) indikator sasaran yaitu sebagai berikut :

1. Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%

di tahun 2024, target indikator sasaran ini sebesar 90,00% dan realisasi sebesar 99,00 % dengan capaian 110,00%

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung Persentase Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100% adalah **Jumlah pegawai yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100%/Jumlah Seluruh Pegawai Kabupaten Bangka Tengah x 100%**

Sasaran 4 : Meningkatnya kesesuaian penempatan dengan kompetensi, memiliki 1 (satu) indikator sasaran yaitu sebagai berikut :

Faktor-faktor pendorong keberhasilan capaian kinerja tersebut adalah :

1. Penggunaan Aplikasi **Siketawai** dan penggunaan sosialisasi kinerja melalui **sosial media**

Faktor-faktor yang menjadi penghambat capaian kinerja tersebut adalah :

1. Masih ada pegawai belum mengerti tentang kinerja dan masih ada pegawai yang kurang paham teknologi sehingga terhambat ketika menggunakan

aplikasi.

Upaya-upaya untuk meningkatkan capaian kinerja ditahun mendatang sebagai berikut .

1. Mengembangkan aplikasi penilaian kinerja sehingga lebih mudah digunakan.
2. Memberikan sosialisasi kepada pegawai tentang pentingnya penilaian kinerja pegawai.

1. **Presentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi di tahun 2024**, target indikator sasaran ini sebesar 96,00% dan realisasi sebesar 96,00 % dengan capaian 99,00%

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung Presentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi di tahun 2024 adalah **Jumlah pegawai yang penempatannya sesuai kompetensi/Jumlah Seluruh Pegawai Kabupaten Bangka Tengah x 100%**

Faktor-faktor pendorong keberhasilan capaian kinerja tersebut adalah :

1. Adanya dukungan komitmen yang tinggi dari pimpinan.
2. Adanya tim baperjakat dalam menentukan rotasi dan mutasi
3. Adanya aturan yang jelas.

Faktor-faktor yang menjadi penghambat capaian kinerja tersebut adalah :

1. Belum adanya aturan terkait manajemen pengembangan karir.
2. Belum adanya sistem manajemen talenta dalam mendukung penempatan pegawai baik untuk mutasi dan promosi.
3. Belum sinkronnya database kepegawaian.
4. Dukungan anggaran yang kurang terkait pengembangan manajemen kepegawaian.

Upaya-upaya untuk meningkatkan capaian kinerja ditahun mendatang sebagai berikut :

5. Membangun sistem pola karir yg jelas,
6. Membangun sistem manajemen talenta
7. Meningkatkan kualitas SDM
8. Meningkatkan kualitas data base kepegawaian,

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Tabel 3.7

Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah	Indeks Profesionalisme ASN	127,22	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Nilai SAKIP OPD	BB	Menunjang
				Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	10 Dokumen	
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kinerja laporan keuangan yang sesuai dengan SAP	sesuai	Menunjang
				Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Hasil Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	2 Laporan	Menunjang
				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase cakupan pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	Menunjang

				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase cakupan pelayanan administrasi umum	100%	Menunjang
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase cakupan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	Menunjang
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase cakupan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	Menunjang
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase cakupan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	100 %	Menunjang
				PROGRAM KEPEGAWAIAN	Persentase pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien	85%	Menunjang
				Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN yang diterima sesuai dengan kualifikasi pendidikan kebutuhan kepegawaian	85%	Menunjang

				Mutasi dan Promosi ASN	Persentase aparatur yang memenuhi syarat jabatan dan kepangkatan	90%	Menunjang
				Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan	75.34 %	Menunjang
				Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN	0,01%	Menunjang
				Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase peserta pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi teknis yang memiliki sertifikat kelulusan	100%	Menunjang
				Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase peserta pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi majerial dan fungsional yang memiliki sertifikat kelulusan	100%	

Tabel 3.7 berbicara Analisis Keberhasilan, Kegagalan Program dan Kegiatan yang merupakan kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan perangkat daerah karena dampaknya yang signifikan bagi perangkat daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan perangkat di masa yang akan datang dalam rangka menunjang pembangunan daerah. Sehingga dari program/kegiatan yang direncanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Daerah semuanya menunjang capaian indikator kinerja terlihat dari capaiannya sebesar 127,22%.

B. Realisasi Anggaran

realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.8
Capaian Anggaran Program dan Kegiatan

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	8.161.315.047	7.460.252.937	91,41
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.000.000	10.845.000	72,30
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.083.628.747	6.492.682.068	91,66
1.3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	5.000.000	860.000	17,20
1.4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	15.000.000	4.880.300	32,54
1.5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	223.980.000	218.707.820	97,65
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	631.704.300	553.585.077	87,63
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	187.002.000	178.692.672	95,56
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN	1.447.845.500	1.406.376.797	97,14
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	401.198.000	385.200.692	96,01
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	180.087.500	165.340.518	91,81
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	397.240.000	395.738.242	99,62
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	469.320.000	460.097.345	98,03
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	574.999.800	510.833.312	88,84
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	29.479.900	20.923.200	70,97
3.2	Sertifikasi,Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	545.519.900	489.910.112	89,81
	JUMLAH	10.184.160.347	9.377.463.046	92,08

C. Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.9

Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi	% Capaian	
					(Rp.)	(Rp.)		
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah	60	76,33	127,22	10.184.160.347	9.377.463.046	92,08	

Dari Tabel 3.9 terlihat jelas pencapaian kinerja melebihi dari target yang ditetapkan, dengan capaian 127,22% diharapkan kedepannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah akan lebih maksimal lagi dalam memberikan pelayanan bagi Pegawai Kabupaten Bangka Tengah.

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian kinerja program dan kegiatan perangkat daerah disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.10

Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program dan Kegiatan

No.	Program/ kegiatan	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingk at Esisie nsi
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi	% Capaian	
					(Rp.)	(Rp.)		
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	BB			8.161.315.047	7.460.252.937	91,41	

1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	10	10	100	15.000.000	10.845.000	72,30	
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	100	100	7.083.628.747	6.492.682.068	91,66	
1.3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100	100	100	5.000.000	860.000	17,20	
1.4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100	100	100	15.000.000	4.880.300	32,54	
1.5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	100	100	223.980.000	218.707.820	97,65	
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	100	100	631.704.300	553.585.077	87,63	
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	100	100	187.002.000	178.692.672	95,56	
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN	100	100	100	1.447.845.500	1.406.376.797	97,14	
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100	100	100	401.198.000	385.200.692	96,01	
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	100	100	100	180.087.500	165.340.518	91,81	
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	100	100	100	397.240.000	395.738.242	99,62	
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100	100	100	469.320.000	460.097.345	98,03	
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	100	100	100	574.999.800	510.833.312	88,84	
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	90	90	100	29.479.900	20.923.200	70,97	
3.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2	2	100	545.519.900	489.910.112	89,81	
					10.184.160.347	9.377.463.046	92,08	

Dari tabel diatas dapat diketahui anggaran yang direncanakan dan dimanfaatkan untuk pencapaian misi organisasi serta tingkat efisisensi telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2024 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2024 Pembuatan LKJIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2024 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah menetapkan sebanyak 1 tujuan, 4 sasaran dengan 5 indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian tujuan sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Tujuan 1 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja dengan poin A yang merupakan indikator tujuannya berupa Penilaian Pelayanan Publik dari MENPAN-RB)
- Sasaran 1 terdiri dari 2 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 102,16%, dengan indikator sasaran
 - a. Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi: - Kompetensi teknis - Kompetensi Manajerial dan Fungsional dimana target pada tahun 2024 sebesar 75,47% realisasi sebesar 75,39%
 - b. Persentase terfasilitasinya ASN yang akan meningkatkan jenjang Pendidikan dimana target pada tahun 2024 sebesar 78,03%realisasi sebesar 78,04%
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 100,00 %, dengan indikator sasaran Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN dimana target pada tahun 2024 sebesar 0,06%

realisasi sebesar 0,00%

- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 110,00%, dengan indikator sasaran Persentase ASN yang berkinerja baik yang mendapat kompensasi kinerja 100% dimana target pada tahun 2024 sebesar 90,00%realisasi sebesar 99,00%
- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 100,00%, dengan indikator sasaran Persentase aparatur yang penempatannya sesuai kompetensi dimana target pada tahun 2024 sebesar 96,00% realisasi sebesar 96,00%

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 1 sasaran tersebut, secara umum telah mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Dalam Tahun Anggaran 2024 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Bangka Tengah Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp. 10.184.160.347,00 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 9.377.463.046,00 dengan demikian dapat dikatakan tahun 2024 serapan anggaran sebesar 92.08% dan nilai efisiensi anggaran sebesar 10,86%.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Bangka Tengah.

Bangka Tengah, Februari 2024
KEPALA BKPSMD,



RISAL ADHARI, N. S.Psi., MM
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 197201252002121006

LAMPIRAN

Penghargaan

Penghargaan yang diterima oleh Kabupaten Bangka Tengah pada tahun 2024.

NO.	Nama Penghargaan	Waktu dan Tempat Penerimaan Penghargaan	Tingkat	Keterangan
1.	*Piagam Penghargaan ANUGERAH MANAJEMEN ASN 2024 dalam kategori Pengelolaan Layanan Kepegawaian	Jakarta, 11 November 2024	Nasional	Berupa dokumentasi foto prosesi penerimaan penghargaan dan foto penghargaan yang diterima
2.	Piagam Penghargaan ANUGERAH MANAJEMEN ASN 2024 dalam kategori Pengelolaan Kompetensi	Jakarta, 11 November 2024	Nasional	Berupa dokumentasi foto prosesi penerimaan penghargaan dan foto penghargaan yang diterima
3.	Sertifikat Penghargaan atas Pengadaan Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara Formasi Tahun 2024 menggunakan CAT Badan Kepegawaian Negara "Pengendali Seleksi yang Cepat, Akuntabel dan Transparan"	Jakarta, 23 Desember 2024	Nasional	Berupa dokumentasi foto prosesi penerimaan penghargaan dan foto penghargaan yang diterima

Koba, Februari 2025
Kepala BKPSDMD
Kabupaten Bangka Tengah



Risaldi Adhari, S.Psi, MM
NIP 197201252002121006



